

Revisionsrapport

Granskning av rutiner för uppföljning av de anställdas bisysslor

Marks kommun

Lars Edgren,
Sofia Blixberg

December 2013

pwc


pwc

Innehållsförteckning

1.	Sammanfattning	1
2.	Inledning	2
2.1.	Revisionsfråga och kontrollmål.....	2
2.2.	Metod och avgränsning	2
3.	Bisysslor	4
4.	Granskningsiakttagelser	5
4.1.	Ändamålsenliga rutiner/riktlinjer.....	5
4.1.1.	Bedömning.....	5
4.2.	Bisysslor hos kommunens anställda	6
4.2.1.	Bedömning.....	7
4.3.	Köp av varor och tjänster	7
4.3.1.	Bedömning.....	8
5.	Revisionell bedömning.....	9

1. *Sammanfattning*

De förtroendevalda revisorerna i Marks kommun har gett PwC i uppdrag att granska anställdas bisysslor.

Granskningen tar sin utgångspunkt i de regler om anställdas bisysslor som finns i lagen om offentlig anställning (LOA) samt de allmänna bestämmelser (AB) som finns inom kollektivavtalsområdet.

Granskningen ska besvara revisionsfrågan:

- Har styrelser och nämnder ändamålsenliga system och rutiner för att hantera anställdas bisysslor?

Efter genomförd granskning är vår revisionella bedömning att styrelser och nämnder inte har ändamålsenliga system och rutiner för att hantera anställdas bisysslor.

Bedömningen baseras på följande iakttagelser:

- Kommunen har utarbetat en skriftlig riktlinje samt blanketter. Riktlinjen är förhållandevis kortfattad och kan utvecklas för tydligare vägledning.
- Det saknas i stor utsträckning kommunövergripande rutiner för hur frågan om bisysslor ska hanteras.
- Det saknas i huvudsak ändamålsenliga rutiner för att kontrollera att anställda följer reglerna avseende bisysslor.

2. Inledning

Regler om offentliganställdas bisysslor finns i allmänna bestämmelser (AB) och Lagen om offentlig anställning (LOA). I regelverken framgår det att arbetsgivaren kan förbjuda arbetstagaren att utöva en bisyssla om denna kan anses vara ett hinder för arbetsuppgifterna, kan påverka arbetstagarens handläggning av ärendet eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Som grundprincip gäller att bisyssla är tillåten. Kommunens medarbetare får dock inte utöva bisyssla som är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande.

Medarbetare ska enligt regelverket på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövs för en bedömning av bisysslan. Uppgiftsskyldigheten omfattar alla slags bisysslor.

2.1. Revisionsfråga och kontrollmål

Granskningen ska besvara följande revisionsfråga:

- Har styrelser och nämnder ändamålsenliga system och rutiner för att hantera anställdas bisysslor?

För att kunna besvara den övergripande revisionsfrågan har följande kontrollmål utarbetats:

- Det finns ändamålsenliga och skriftliga rutiner för att hantera anställdas bisysslor
- Det finns ändamålsenliga rutiner för att kontrollera att anställda följer reglerna avseende bisysslor
- De anställda följer reglerna kring bisysslor

2.2. Metod och avgränsning

Granskningen utförs genom intervjuer med ansvariga tjänstemän på kommunens förvaltningar och genom studier av riktlinjer samt rutinbeskrivningar.

För att kontrollera omfattningen av anställdas bisysslor kommer en förfrågan göras hos Bolagsverket. En förteckning över anställda i Marks kommun jämförs med uppgifterna i aktiebolagsregistret samt handelsbolags- och föreningsregistret.

Uppgifterna från jämförelsen mellan Bolagsverkets register och personalregistret kommer att analyseras mot kommunens leverantörsregister och leverantörsreskontra. Poängteras bör dock att kommunens leverantörsregister inte var komplett vid granskningstidpunkten.

Information om granskningen kommer att lämnas till kommunens personuppgiftsombud.

Inom ramen för granskningen har intervjuer genomförts med kommunchefen/förvaltningschef kommunledningskontoret, förvaltningschefen för Plan och bygglovskontoret, förvaltningschefen för Teknik och serviceförvaltningen, förvaltningschefen för Kultur- och fritidsförvaltningen, förvaltningschefen för Barn- och utbildningsförvaltningen, personalchefen samt förvaltningschefen för Socialförvaltningen. En telefonintervju har genomförts med förvaltningschefen för Samrehab.

Rapporten har sakgranskats av de intervjuade.

3. Bisysslor

I Lagen om Offentlig Anställning (LOA) återfinns regler kring anställdas bisysslor. Under rubriken *Bisysslor* återfinns följande paragrafer:

7 § En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

7 a § Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §. Lag (2001:1016).

7 b § En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. Lag (2001:1016).

7 c § En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering. Lag (2001:1016).

Arbetsgivar- och arbetstagarparterna har på det primär- och landstingskommunala området träffat ett centralt kollektivavtal (AB). I detta avtal finns det regler om anställdas bisysslor som främst berör de arbetshindrande och konkurrerande bisysslorna.

Arbetsgivaren får således förbjuda en bisyssla om arbetsgivaren finner att bisysslan är:

- Förtroendeskadlig (LOA § 7)
- Arbetshindrande (AB § 8)
- Konkurrerande (AB § 8)

4. Granskningsiakttagelser

4.1. Ändamålsenliga rutiner/riktlinjer

Det finns en kommunövergripande riktlinje som behandlar frågan om bisyssla. Riktlinjen, som återfinns i personalhandboken, är förhållandevis kortfattad. Enligt riktlinjen avses med bisyssla varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte hänför sig till privatlivet. I riktlinjen betonas att förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer inte räknas som bisyssla. Av riktlinjen framgår det att arbetstagaren på arbetsgivarens begäran är skyldig att anmäla bisysslor och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. Det finns även kommunövergripande blanketter för anmälan av bisyssla.

Enligt intervjusvaren har information kring bisysslor förmedlats på arbetsplatsträffar och/eller stormöten inom några verksamheter. Förvaltningscheferna har fått information om kommunens riktlinje kring bisysslor men några är osäkra på om informationen nått ut till samtliga medarbetare i kommunen. Frågan om bisyssla tas, enligt intervjusvaren, ibland upp vid nyanställning samt medarbetarsamtal. Dock fanns det vid intervjutillfället ingen kommungemensam rutin för hur information kring bisysslor ska förmedlas till de anställda och de etablerade rutinerna skiljer sig åt mellan förvaltningarna. Enligt flertalet av de intervjuade har medarbetarna i den egna förvaltningen troligtvis en begränsad kunskap kring de regler avseende bisysslor som återfinns i kommunens riktlinje.

Enligt kommunens rutiner ska anmälan om bisyssla lämnas till närmaste chef. Blanketterna förvaras efter beslut i medarbetarens personalakt. Det finns ingen kommungemensam rutin för hur information kring anmälningar av bisysslor ska sammanställas, vidareförmedlas eller följas upp i organisationen. Några av förvaltningscheferna hade vid intervjutillfället ingen klar bild över hur många av förvaltningens medarbetare som anmält bisyssla.

4.1.1. Bedömning

Det är enligt vår bedömning positivt att kommunen har utarbetat en kommunövergripande riktlinje samt blanketter avseende bisysslor. Riktlinjen är förhållandevis kortfattad och kan utvecklas för tydligare vägledning. För ökad ändamålsenlighet kan ansvarsfördelningen preciseras i riktlinjen. Exempelvis kan det klargöras vem som ansvarar för att ge medarbetarna information kring riktlinjen, vem som ska fatta beslut om anmäld bisyssla och hur anmälningarna ska följas upp. Vi förordar att frågan om eventuell bisyssla aktualiseras vid nyanställning samt medarbetarsamtal. Genom att frågan alltid tas upp vid nyanställning och medarbetarsamtal säkerställs det att alla medarbetare får kännedom om kommunens riktlinje kring bisysslor. Frågan om eventuell bisyssla kan med fördel inkluderas i de mallar/checklistor som används vid nyanställning samt medarbetarsamtal.

Eftersom det i stor utsträckning inte finns några kommungemensamma rutiner kring bisysslor är variationerna stora när det gäller hur frågan hanteras inom de olika förvaltningarna. En del informerar via stormöten, arbetsplatsmöten och/eller nyanställningar medan det på andra förvaltningar saknas en systematisk information till medarbetarna. Inom några förvaltningar tar man upp frågan under samtliga medarbetarsamtal medan andra tar upp frågan vid behov. Det är enligt vår bedömning centralt att samtliga medarbetare inom kommunen fortlöpande och systematisk informeras om kommunens riktlinje kring bisysslor.

Utifrån intervjuvaren är det, enligt vår bedömning, inte sannolikt att samtliga medarbetare anmodats att anmäla sina eventuella bisysslor. Vi kan därmed inte besvara frågan om de anställda följer reglerna kring bisysslor.

4.2. Bisysslor hos kommunens anställda

För att få en uppfattning om omfattningen av de anställdas bisysslor i kommunen har en fil, med uppgifter om hel- och deltidsanställda personer inom Marks kommun, översänts till Bolagsverket för sökning i deras register.¹ Syftet med denna sökning var att ta fram uppgifter om anställdas bisysslor i form av engagemang i företag eller alternativt föreningar.

Grundfilen till Bolagsverket innehöll uppgifter om 2 942 hel- och deltidsanställda i Marks kommun.

Den förteckning som erhöles från Bolagsverket innehöll 381 träffar där anställda i Marks kommun har engagemang i företag eller föreningar. En person kan i vissa fall ha funktioner i flera företag. Även enskilda företag eller föreningar kan förekomma flera gånger då olika personer har engagemang i samma företag. Efter eliminering av engagemang i bostadsrättsföreningar återstod 348 träffar.

Bolagsverkets träffar har sedan sammanförts med uppgifter om hel- och deltidsanställda personer i Marks kommun uppdelat per förvaltning och engagemang i bostadsrättsföreningar har eliminerats, sammanlagt återstod det 347 poster.

I tabellen nedan visar träffar fördelade på respektive förvaltning. Poängteras bör att även godkända bisysslor återfinns i tabellen.

¹ Listan som har översänts till Bolagsverket togs ut från lönesystemet 2013-09-27 och är baserat på löneuppgifter från 2013-08-31

I Tabell 1 redovisas antalet hel-och deltidsanställda personer i Marks kommun per respektive förvaltning samt antalet personer per förvaltning som har ett engagemang i föreningar och företag.

Förvaltning	Anställda	Antalet träffar	Andel %
Barn och utbildningsförvaltning	1122	145	12,9%
Bygg- och miljökontor	41	5	12,2%
Kommunledningskontor	66	12	18,2%
Kultur- och Fritidsförvaltning	90	13	14,4%
Samrehab	104	12	11,5%
Socialförvaltningen	1173	122	10,4%
Teknik- och serviceförvaltning	346	38	11,0%
Totalt	2942	347	

Vi vill poängtera att ovanstående sammanställning enbart syftar till att ge en översiktlig bild av de kommunanställdas engagemang i företag och föreningar. Underlaget är tänkt att fungera som en utgångspunkt för det fortsatta arbetet inom respektive förvaltning.

Resultatet från registeranalysen har översänts och kommunicerats med berörda förvaltningschefer.

4.2.1. Bedömning

Registeranalysen visar att det i Marks kommun finns ett flertal anställda som har engagemang i företag eller föreningar. Några av förvaltningscheferna har vid uppföljningen angivit att det inom deras verksamhet förekom anställda med bisysslor som inte tidigare var kända av de ansvariga. Huruvida de identifierade bisysslorna är att betrakta som förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande har dock inte analyserats inom ramen för granskningen.

4.3. Köp av varor och tjänster

Bolagsverkets sammanställning över företag, där kommunanställda har ett engagemang, har samkörts mot kommunens eget leverantörsregister.

Det bör nämnas att på grund av brister i leverantörsregister ger inte denna samkörning något resultat. På grund av dessa brister kan vi inte ta reda på om leverantörsregistret innehåller företag eller organisationer där anställda har ett engagemang. Samkörningen visar dock att av de företag eller organisationer, där anställda inom Marks kommun har ett engagemang, har 10 sålt varor eller tjänster till kommunen.

Vi vill än en gång poängtera att nedanstående sammanställning enbart är tänkt att fungera som en utgångspunkt i det fortsatta arbetet inom respektive förvaltning.

Tabell 2 visar antalet företag eller föreningar i kommunens leverantörsregister där anställda har ett engagemang och hur många av dessa organisationer har sålt varor eller tjänster till kommunen.

Förvaltning	Antal i leverantörsregistret	Försäljning till kommunen
Barn och utbildningsförvaltning	-	1
Bygg- och miljökontor	-	
Kommunledningskontor	-	
Kultur- och Fritidsförvaltning	-	
Samrehab	-	1
Socialförvaltningen	-	8
Teknik- och serviceförvaltning	-	
Totalt	-	10

4.3.1. Bedömning

På grund av brister i leverantörsregistret kan vi inte besvara frågan om leverantörsregistret innehåller företag eller organisationer där anställda har ett engagemang. Vi kan dock konstatera att av de företag eller organisationer där anställda har ett engagemang har 10 sålt varor eller tjänster till kommunen. Huruvida de identifierade bisysslorna är att betrakta som förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande har inte analyserats inom ramen för granskningen. Vi vill dock poängtera vikten av att kommunen följer upp och kontrollerar att ovanstående engagemang är förenliga med kommunens riktlinjer.

5. Revisionell bedömning

Vår revisionella bedömning är att styrelser och nämnder inte har ändamålsenliga system och rutiner för att hantera anställdas bisysslor.

Ange datum

Lars Edgren

Fredrik Carlsson

Projektledare

Uppdragsledare